

**EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
CEMPA KABUPATEN PINRANG**

ARTIKEL SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan*



**MUH SUBAIR
NIM. 1566040007**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2019**

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CEMPA KABUPATEN PINRANG

Oleh : Muh Subair
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Dosen Pembimbing :
Muh Nasrullah S.Pd., M.Pd
Jamaluddin, S.Pd., M.Si.

ABSTRAK

Muh Subair, 2019. Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh bapak Muh Nasrullah dan bapak Jamaluddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran bagaimana kinerja pegawai pada kantor kecamatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 28 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah persentase.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang dikategorikan baik dengan persentase 75,5 persen. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator efektivitas kinerja pegawai di antaranya sikap dan mental dinyatakan baik dengan persentase 79,4 persen, pendidikan dinyatakan baik dengan persentase 68,6 persen, keterampilan dikategorikan baik dengan persentase 68,9 persen, tingkat penghasilan dinyatakan baik dengan persentase 77,9 persen, jaminan sosial dinyatakan sangat baik dengan persentase 82,1 persen, iklim kerja dikategorikan baik dengan persentase 67,4 persen, sarana dan prasarana dikategorikan baik dengan persentase 72,1 persen, teknologi dikategorikan baik dengan persentase 76,1 persen dan kesempatan berprestasi dikategorikan baik dengan persentase 72,5 persen.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, organisasi

adalah kerangka kerja yang diandalkan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Oleh sebab itu, hubungan antar manusia sebagai pelaksana organisasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hubungan antar manusia dalam suatu organisasi tersebut merasa nyaman dan betah dalam berkarya dan meniti karir demi kemajuan organisasi dan pengembangan dirinya.

Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan pemerintah atau perusahaan. Proses pemberdayaan pegawai dilakukan dengan memberikan kewenangan kepada pegawai untuk membuat lebih banyak keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan melalui perekrutan terhadap orang-orang terbaik yang berkualifikasi dan memperdulikan apa yang dikerjakan. Oleh pegawai hanya dengan cara bagaimana pegawai tersebut diperlakukan berkaitan dengan aspek-aspek kejujuran (*honesty*), kepedulian (*core*), rasa hormat (*respect*), kesamaan (*aquality*), kerja sama (*teamwork*), pengakuan (*recognition*), dan kepercayaan (*empowered employ es*). Kemudian yang terakhir adalah mengakui bahwa pegawai yang sedang melakukan pekerjaan mengetahui lebih baik daripada orang lain.

Pegawai merasa diberdayakan apabila mereka merasa pekerjaannya merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui di mana mereka

berada, dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka. Dalam meningkatkan kinerja pegawai harus didukung oleh dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai dan dorongan dari lingkungan, untuk bekerja dan mengaplikasikan seluruh potensi yang dimiliki pegawai tersebut.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan kompetensi, dan kedisiplinan. Seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia itu bertujuan untuk meningkatkan peran dan kontribusi dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kadarisma berpendapat bahwa

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang di sepakati dan perputaran SDM

Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM-nya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting

untuk di tekankan, bila menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat using atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't things, people do*.

Efisien maupun efektivitas organisasi baik buruknya pengembangan sumber daya manusia /anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa SDM yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus semaksimal mungkin. Mengembangkan pengetahuan para pegawai, berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, atau dengan memahami perkembangan organisasi serta sasaran yang akan dicapai organisasi.

a) Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Amstron dan Baron sebagaimana yang telah di kutip oleh wibowo, mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indra Bastian sebagaimana mengemukakan bahwa, Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

2. Hakikat Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaratakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasar maupun prosesnya. Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawabnya sudah barang tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melakukan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Penilaian kinerja yang baik harus memperhatikan elemen pokok yaitu deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu jabatan sehingga pejabat yang akan melakukannya tahu secara pasti apa

yang harus dilakukan. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai tentu saja pegawai tersebut harus tahu apa yang harus dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas, artinya seorang pegawai harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya. Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas, pegawai tentu saja harus ada standar kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan tersebut. Dengan melaksanakan ketiga elemen tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan tersebut akan dicapai

3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Sheila J. Costello sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella menekankan bahwa tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan

tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

Furtwengler sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella, mengemukakan bahwa sasaran kinerja mencakup: perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

4. Dimensi Kinerja

Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Donnelly, Gibson, dan Ivancevich sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella, bahwa: Kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan kebutuhan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

b) Konsepsi Efektivitas

1) Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam organisasi, sehingga efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam teori organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarnya.

Menurut Sondang, efektivitas kinerja pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Abdurahmat, efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda, hal ini disebabkan

oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai dikemukakan oleh Schuler dalam Wahyudi sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan. Baik buruknya kinerja pegawai dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaannya
- b. Kualitas kerja. Kinerja seseorang dapat dinilai dari kualitas hasil kerja seseorang. Semakin banyak kualitas kinerja seseorang, menunjukkan bahwa semakin baik pula kinerjanya.
- c. Kerjasama. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik memiliki kemampuan dalam menjalani kerjasama dengan koleganya, bawahan, dan juga dengan pimpinannya.
- d. Pengetahuan tentang pekerjaan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dinilai dari pengetahuan pekerjaan yang dilakukannya, semakin baik pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya akan semakin baik pekerjaannya.
- e. Kehadiran dan ketepatan waktu. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang dan menyelesaikan pekerjaan.
- f. Pengetahuan tentang kebijaksanaan dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang jelas tentang kebijaksanaan dan

tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan social
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

Pendapat Sedarmayanti diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, jika faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang positif, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya bisa dicapai dan efektif dan efisien.

B. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dilakukan ataupun dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kantor kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang terletak di jalan poros Cempa- Sikkuale. Dengan jumlah pegawai 28 orang.

Sandang P. Siagian, mengatakan bahwa, Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang

bekerja sama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal

Efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang dapat diukur melalui teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, yang ditinjau dari aspek kemampuan dan keterampilan, latar belakang atau pengalaman, sumber daya, kepemimpinan, sikap, kepribadian, dan motivasi. Alasan peneliti hanya menggunakan beberapa teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, karena mengingat biaya dan waktu penelitian yang sangat singkat

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

a. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, di mana variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

B. Variabel dan Desain Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Hatch dan Farhady yang dikutip Sugiyono, Secara teoritis dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau obyek dengan obyek yang lain. Penelitian ini mengkaji tentang “Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang”

b. Desain Penelitian

Desain ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang di rancang untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Definisi operasional variabel

Defenisi opsional adalah suatu defenisi yang dinyatakan dalam kriteria atau operasi yang dapat diuji. Dalam penelitian efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang di lakukan oleh pegawai yang sudah menjadi pekerjaannya dan diselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator-indikator yang akan digunakan dalam menjelaskan gambaran efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

- a. Sikap dan mental adalah perasaan dan pikiran yang ada di dalam diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya
- b. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan diri atau tingkah laku seseorang dalam kehidupan sehari-hari
- c. Keterampilan adalah kemampuan seorang untuk menggunakan ide, fikiran, dan kreatifitas seseorang dalam bekerja
- d. Tingkat penghasilan yaitu jumlah penghasilan seseorang dalam bekerja selama satu bulan atau lebih
- e. Jaminan sosial yaitu suatu bentuk perlindungan yang di jalankan oleh Negara untuk menjamin kehidupan warganegaranya.
- f. Iklim kerja yaitu suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembapan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja
- g. Sarana dan prasarana adalah suatu alat yang dapat menunjang pekerjaan seseorang supaya cepat selesai
- h. Teknologi yaitu suatu alat yang bisa mempermudah pekerjaan manusia.
- i. Kesempatan berprestasi yaitu kesempatan yang telah dicapai, dilakukan, diperoleh atau dikerjakan oleh seseorang untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variable adalah proses menentukan jumlah atau intensitas informasi mengenai orang,

peristiwa, gagasan, dan obyek tertentu serta hubungannya dengan masalah. Dengan kata lain, menggunakan proses pengukuran yaitu dengan menetapkan angka atau tabel terhadap karakteristik atau atribut dari suatu obyek, maka dari itu dapat digunakan kuesioner (angket) dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk mengukur variable ini, maka digunakan sebuah instrumen angket yang akan diajukan kepada responden dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sugiyono mengatakan “jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Setuju / selalu diberi skor 5
- b. Setuju / sering diberi skor 4
- c. Ragu-Ragu / kadang-kadang diberi skor 3
- d. Tidak Setuju / hampir tidak pernah diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju / tidak pernah diberi skor 1

Pengukuran untuk setiap instrumen yang ada menggunakan

kategori sebagaimana yang di kemukakan oleh Riduwan “yaitu 81%-100% di kategorikan sangat baik, 61%-80% dikategorikan baik, 41%-60% dikategorikan cukup baik, 21%-40% di kategorikan kurang baik dan dibawah 20% dikategorikan tidak baik”.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono, mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Untuk memenuhi akurasi hasil penyusunan ditetapkan jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi

No.	Pegawai	Populasi
1	Camat	1
2	Sekretaris	1
3	Staf	26
Jumlah		28

b. Sampel

Sugiyono, mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu.

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil sampel dari semua populasi yang ada untuk mendapatkan informasi terkait yang di teliti. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu camat 1 orang sebagai sumber informasi penelitian, sekretaris dan staf berjumlah 27 orang sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya dijelaskan sebagai berikut:

- Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan memberi makna tentang sesuatu yang diamatinya dengan cara bertanya dan melihat secara langsung hubungan antara satu aspek dengan aspek yang lain pada objek yang diamatinya. Observasi ini di lakukan untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
- Kuesioner (angket) adalah suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data”. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- Dokumentasi adalah catatan yang berupa informasi melalui

penelitian. Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data pendukung dalam penelitian ini, misalnya gambaran lokasi penelitian dan struktur organisasi dan visi misi serta sejarah dari tempat yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam sebuah penelitian merupakan hal yang sangat penting. Dengan adanya pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan sehingga hasil dari penelitian akan segera diketahui.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara deskriptif. Teknik analisis deskriptif menurut Sugiyono merupakan “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Setelah data terkumpul, maka hasil angket dianalisis berdasarkan pertanyaan dengan menggunakan analisis data secara deskriptif yang menjelaskan suatu keadaan secara presentase dalam bentuk tabel frekuensi, maka teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudijono.

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana :

P : Angka Presentase

F : Frekuensi jawaban responden

N : Jumlah responden

Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis presentase dengan cara mempresentasikan setiap pertanyaan

untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang, dengan rumus yang dikemukakan oleh Ali, yaitu:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana :

% : Presentase

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penyajian dan pengolahan data

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui instrument angket mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang, maka diperoleh gambaran tentang fenomena yang dikaji dan diolah dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh gambaran tentang hal tersebut, lebih jelasnya dapat dilihat pada pernyataan responden yang ditulis berdasarkan urutan indikator dan pertanyaan berikut:

a. Sikap dan Mental

Dari hasil observasi dan penelitian dapat disimpulkan bahwa indikator sikap dan mental dapat disimpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentase sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis data responden untuk indikator sebagai sikap dan mental.

Dapat dilihat dari dilihat dari hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden (pegawai) dari pertanyaan angket 1 sampai 4:

sikap dan mental pegawai yang baik, budaya kerja di kantor yang mendukung pegawai untuk menuntaskan semua pekerjaan dan tugas tepat waktu, pegawai saling menyemangati satu sama lain saat bekerja, dalam melayani masyarakat pegawai selalu bersikap sopan santun terhadap masyarakat yang datang di kantor kecamatan.

$$\text{Maka} = \frac{429}{540} \times 100$$

$$= 79,4\%$$

b. Pendidikan

Dari hasil observasi dan penelitian dapat disimpulkan bahwa indikator pendidikan dapat disimpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut :

Tabel 9. Analisis data responden untuk indikator sebagai pendidikan..

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan cempa kabupaten pinrang dalam kategori baik, dari pertanyaan angket pada nomor 5 (lima) hal tersebut di dukung dari hasil olah data peneliti dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan

Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pengetahuan pegawai, pegawai memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaannya, pegawai menguasai seluk beluk pekerjaannya dengan baik, meskipun kadang-kadang pegawai pernah tidak tahu cara menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga pegawai yang biasa bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

$$\text{Maka} = \frac{92}{135} \times 100 \%$$

$$= 68,1\%$$

c. Keterampilan

Dari hasil observasi dan penelitian dapat disimpulkan bahwa indikator sikap dan mental dapat disimpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut :.

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai, Dari hasil olah data di peneliti dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa

Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik, dari angket pertanyaan pada nomor 6 sampai 7, hal ini didukung oleh hasil observasi peneliti terlihat bahwa kinerja pegawai dalam berkerja sangat terampil terlihat dari kecakapan pegawai dalam berkerja. Hal tersebut di dukung juga dengan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pegalaman pegawai dalam bekerja

$$\text{Maka} = \frac{183}{270} \times 100 \%$$

$$= 67,8\%$$

d. Tingkat Penghasilan

Dari hasil observasi dan penelitian dapat di simpulkan bahwa indikator tingkat penghasilan dapat simpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan cempa kabupaten pinrang, Dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik,hal tersebut dapat

dilihat dari hasil perentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan nomor 8, hal ini juga di dukung oleh hasil observasi peneliti terlihat bahwa kinerja pegawai dalam berkerja sangat terpengaruh terhadap pendapatannya dalam bekerja dan gaji yang diterima oleh pegawai telah sesuai, pemberian gaji kepada pegawai tepat waktu, pemberian gaji kepada pegawai tepat jumlah, pegawai menerima tunjangan sesuai dengan haknya dan sesuai dengan pekerjaan yang di jalannya.

$$\text{Maka} = \frac{104}{135} \times 100 \%$$

$$= 77\%$$

e. Jaminan Sosial

Dari hasil observasi dan penelitian dapat di simpulkan bahwa indikator sikap dan mental dapat simpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa dari hasil olah data dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada

Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 9 sampai dengan 11 hal ini di dukung oleh hasil observasi peneliti bahwa kinerja pegawai dengan adanya jaminan sosial ini, pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam bekerja. Karena dengan adanya jaminan sosial pegawai merasa nyaman dalam berkerja dan pegawai diberikan tunjangan pensiun kepada pegawai bagi yang yang sudah PNS

$$\text{Maka} = \frac{330}{405} \times 100 \%$$

$$= 81,5\%$$

f. Iklim Kerja

Dari hasil observasi dan penelitian dapat di simpulkan bahwa indikator sikap dan mental dapat simpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik, Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 12 sampai dengan 14 hal ini di dukung oleh hasil observasi peneliti bahwa pegawai terasa nyaman dalam berkerja. Pegawai jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, dan pegawai senang jika diberikan

kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan.

$$\text{Maka} = \frac{273}{405} \times 100 \%$$

$$= 67,4\%$$

g. Sarana dan Prasarana

Dari hasil observasi dan penelitian dapat di simpulkan bahwa indikator sikap dan mental dapat simpulkan bahwa dalam kategori baik karena dari persentasi sebagai berikut.

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik. . Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 15 sampai dengan 16 hal ini di dukung oleh hasil observasi peneliti bahwa pegawai terasa nyaman dalam berkerja. Sarana dan prasarana kantor sangat mendukung dengan kinerja pegawai karena peralatan kantor yang cukup lengkap, meskipun kadang-kadang komputer dan perangkatnya digunakan lebih dari satu pegawai.

$$\text{Maka} = \frac{194}{270} \times 100 \%$$

$$= 71,9\%$$

h. Teknologi

Teknologi yaitu suatu alat yang bisa mempermudah pekerjaan manusia. Apabila teknologi yang

dipakai tepat dan lebih maju tingkatnya maka memungkinkan pekerjaan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. Teknoolgi yang sering kita jumpai di kantor diantaranya print, fotocopy, computer, dan lain-lain

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik, Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 17 sampai dengan 18 hal ini di dukung oleh hasil observasi

peneliti bahwa dengan adanya teknologi pegawai sangat terbantu dalam pekerjaan. Karena teknologi sangat mempermudah pekerjaan pegawai dalam berkerja salah satunya pada saat pegawai mau mengandakan dokumen tidak perlu repot-repot lagi karena adanya teknologi membuat semua pekerjaan pegawai terasa mudah dalam menyelesaikannya.

$$\text{Maka} = \frac{205}{270} \times 100 \%$$

$$= 75,9\%$$

i. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan berprestasi yaitu kesempatan yang telah dicapai, dilakukan, diperoleh atau dikerjakan oleh seseorang untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Pegawai yang berkerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang

nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologi untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui angket (*quesioner*) menunjukkan bahwa dari hasil olah data di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang berada dalam kategori baik, Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 19 sampai dengan 20 hal ini di dukung oleh hasil observasi peneliti bahwa jabatan pegawai sesuai dengan kemampuan mereka miliki. pimpinan jarang memberikan penghargaan khusus kepada pegawai

teladan. disamping itu, pegawai akan merasa sangat senang bekerja jika diberi jaminan karir berupa kenaikan pangkat dan golongan, dimudahkan dapat promosi jabatan, pegawai diberikan penghargaan. Karena dengan adanya kesempatan ini pegawai merasa akan berkerja secara optimal karena adanya kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai dalam berkerja dan memiliki pengalaman yang lebih banyak lagi dalam berkerja

$$\begin{aligned}\text{Maka} &= \frac{195}{270} \times 100 \% \\ &= 72,2\%\end{aligned}$$

3. Analisis Data

Berdasarkan hasil pengolahan data setiap indikator, maka dapat diketahui Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

Semuanya dirinci dalam tabel 32.

Tabel 32. Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang

Sumber data: Rekapitulasi tabel 3-30

Pengukuran untuk setiap instrumen yang ada menggunakan kategori sebagaimana yang di kemukakan oleh Riduwan “yaitu 81%-100% di kategorikan sangat baik, 61%-80% dikategorikan baik, 41%-60% dikategorikan cukup baik,

21%-40% di kategorikan kurang baik dan dibawah 20% dikategorikan tidak baik”

Maka persentase pencapaian skor atau nilai yang didapat untuk penelitian Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang yakni 75,5% berada pada kategori baik, dengan demikian maka Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang di nyatakan baik.

ANALISIS DATA SECARA UMUM

No.	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Sikap Dan Mental	429	540	79,4	Baik
2	Pendidikan	94	135	68,1	Baik
3	Keterampilan	193	270	67,8	Baik
4	Tingkat Penghasilan	104	135	77	Baik
5	Jaminan Sosial	330	405	81,5	Sangat Baik
6	Iklim Kerja	273	405	64,4	Baik
7	Sarana dan Prasarana	194	270	71,9	Baik
8	Teknologi	205	270	75,9	Baik
9	Kesempatan Berprestasi	195	270	72,2	Baik
Jumlah		2017	2700	75,5	Baik

Kesimpulan, implikasi dan saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang dapat dikatakan ” Baik”. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator Efektivitas Kinerja pegawai, di antaranya

- a. Sikap dan mental dikategorikan sangat baik
- b. Pendidikan dikategorikan baik
- c. Keterampilan dikategorikan baik
- d. Tingkat penghasilan dikategorikan baik
- e. Jaminan sosial dikategorikan baik
- f. Iklim kerja dikategorikan baik
- g. Sarana dan prasarana dikategorikan baik
- h. Teknologi dikategorikan baik

- i. Kesempatan berprestasi dikategorikan baik

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di bidang kepegawaian maka disimpulkan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pegawaian dan juga peneliti-peneliti selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa efektivitas kinerja pegawai pegawai pada kantor kecamatan cempa kabupaten pinrang berada pada kategori baik, hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai pada kantor tesebut. Pegawai seharusnya memiliki semangat dalam berkerja agar pekerjaan di lakukan pegawai tersebut selesai dengan cepat dan berjalan dengan lancar, sesuai

dengan tujuan yang telah diterapkan.

C. Saran

Efektivitas Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang sudah baik. Untuk itu, diharapkan keberhasilan ini dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektik*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Fahmi, Irfham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- <http://literaturbook.blogspot.com/2014/12/pengertian-efektivitas-dan-landasan.html>
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lijan Poltak Sinambella, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuhan dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha ilmu.
- Riduwan. 2014. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Serdamayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika aditama.
- Sedarmayati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suratman, 2014. *Komflik Dan Efektivitas Organisasi Teori, Konsep, Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ca piyaPublishing
- Uhar Suharsaputra. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia

Wahyudi. 2012. Mengejar Profesionalisme Pegawai (Strategi Praktis Mewujudkan Citra Pegawai Profesional). Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali pers

_____. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok. Rajawali pers.